

重点目標達成の方途

—— 学級経営を中心として ——

大 沼 隆 二*

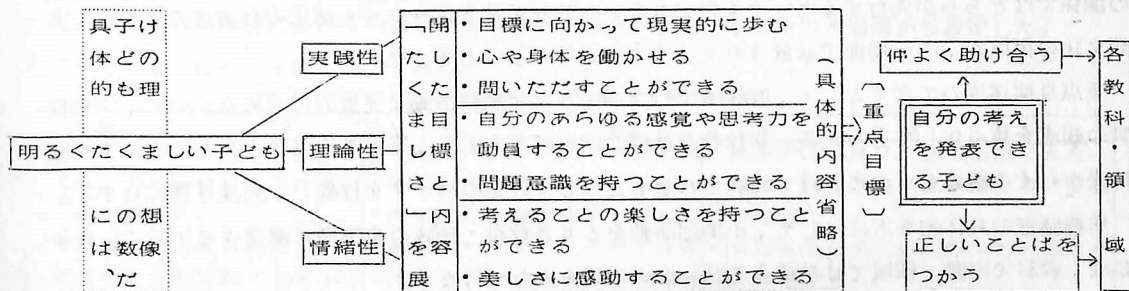
本校では過去8年間一貫して「あかるくたくましい子ども」という学校教育目標を掲げてきた。しかしゆれ動く教育界の変動の中で学校教育目標を受けた年度の重点目標が、教育実践と断層をもち地すべり現象を起こしている。この小論は本校の重点目標達成に新たな考察を加え、学級経営を中心とした全校組織体制と、有機的に生きて働き合う構造を志向して、その実践をまとめたものである。

I 主題設定の理由

重点目標は、学校教育目標を究極の目的とする学校課題の実践目標であると考える。

重点目標の達成をめざすにあたって、学校教育目標・重点目標・努力事項を各学年へ具体的におろし学級化をはからなければならない。年度の重点目標が年次のな見とおしのもとに評価され、軌道修正が発展的に行なわれなくてはならないが、現実には期待に反してなかなか学級に浸透しにくい面がある。

本校の目標構造は次のように設定されている。（目標と内容はごく一部のみ、他は省略）



（図1） 学校教育目標の構造

重点目標が日々の教育実践と結びつかない要因を分析すると次のように集約される。

- ・ 子どもの実態とこれまでに行なってきた研究仮説とのずれがみられる。
- ・ 目標構造のとらえ方にあまきがある。
- ・ 学級経営が目標構造にきちんと位置づけられていない。
- ・ 職員の共通理解の度合にち密さを欠き、相対的な誤差がみられる。
- ・ 小規模校の実態からくる職員のもたれ合いがみられ、モラールが低調である。

以上のことから、重点目標が学級化の段階で地すべり現象を起こし、その達成がなされがたい。

年度当初は何らかの共通理解があり、系統性もみられるが必然的にパイプがつまり、学級王国へと埋没して実のあがらない結果に終わっている。そこで重点目標達成の方途として学級経営を中心とした具体

* 白根市立松橋小学校

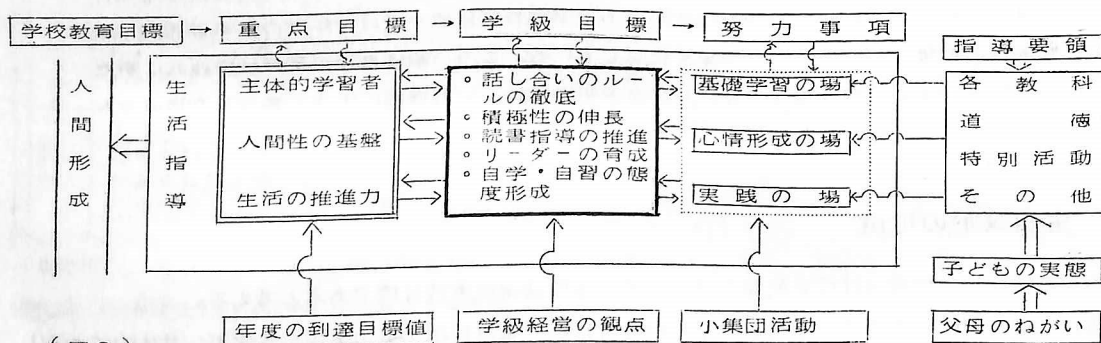
的なアプローチをするためにこの主題を設定した。

Ⅱ 研究のねらい

重点目標達成のために、目標構造のあまさをとらえなおし、学級経営との結びつきを明確にし、浸透をはかる。また、それをささえる職員の共通理解を小集団活動の実践を通して進める。

Ⅲ 研究の仮説

学級経営と目標構造の関連を(図2)のようにとらえた。



(図2)

- ① (図2)の目標構造のとらえ方については、生活指導と学習指導とのかかわり合いの中で学級経営を位置づける。生活指導は、子どもの環境に対する望ましい適応の仕方そのものであり、学習指導との関係ではどちらが先行するというものでもない。相互に他を含みながら適応の仕方そのものと、人類文化の摂取が、同一場面で成就されていくことが望ましいと考えた。
- ② 重点目標達成のてだてとして、昨年まで行なってきた学級会活動を発展的に進めるために、学級経営の観点を焦点化してとらえる。学校教育目標の内容にてらして、子どもの実態をあらいなおす調査結果からその観点を5つにしばった。それをもとにして評価のめやすを作成し、到達目標にせまる。
- ③ 学級経営の具体的な方法として、小集団活動を取り各教科・領域の全場面に浸透させていく。今年度は、教科で国語、領域では学級会の話し合いの場を通して行なう。

Ⅳ 研究の方法と内容

1 学級経営案作成までの手順

(1) 系統的な到達目標の基準案の作成

子どもをどう変えるかということは、まず子どもがどうなっているか適確に把握することであろう。仮説をたてる段階で第一次調査により学級経営の観点を5つにしばったが、さらに第二次調査により、子どもをとりまく地域の実態、父母の意識、子どもの学力と知能の相関等、総合診断をした。その結果「話し合いのルールの徹底」ということを全校共通の課題として重点的に推し進めることにした。

（表1） 「話し合いのルールの徹底」 についてのめやす（基準）

話す（一般）						発表の仕方（意見）				
1年	2年	3年	4年	5年	6年	12年	3年	4年	5年	6年
・わかったら黙って手をあげる。 ・呼ばれたら、はっきり返事する	・要点をつかんで順序よく話す	・語尾まで声量をおとさず話す		・共通語で話す ・要点を整理して話す		・話す一般と同じ	・自分の考えを述べ、理由や根拠を加える ・相手の話の内容	・相手の立場や気持ちを考えて	・話題がそれないよう話す	・事実と意見を区別して話す

発表の仕方（質問）						発表の仕方（説明）				
12年	3年	4年	5年	6年		12年	3年	4年	5年	6年
・話す一般と同じ。	・質問の観点をはっきりさせて話す ・質問する相手に	・質問の内容に、自分の考えを加えて		・論点を整理して、相手が返答しやすい		・話す一般と同じ。	・何について説明するか初めに話す ・5Wの順序で話		・メモや資料をもとにして話す	・途中で質問の有無を聞いて説明する

聞き方						話し合い				
1年	2年	3年	4年	5年	6年	12年	3年	4年	5年	6年
・話の終りまで静かに聞く ・わからないうちに	・いくつもの話をきく ・話したかまとめる。	・自分の考えと比べて聞く。 ・要点をおさえ	・論旨をまとめ聞く。 ・メモをとる	・話の内容を再構成して聞く ・メモをとる	・事象・感想・意見を聞き分ける	・話の仲間入りをすすめる	・司会の仕方をおぼえ、話題を整理して進める。 ・記録をとりながら話し合う ・途中で口出ししない	・協力的に話し合いをする	・相手の立場を考えて話し合う。 ・決定に	・前向きで会議に参加する ・発言に責任を持つ

（2） 低・中・高の学年部単位による「話し合いのルールの徹底」

（表1）から各学年部における到達目標と内容を、生活・学習・学級会の3場面から設定した。

ここに示したものは中学年部のものである。

（表2） 中学年部の「話し合いルールの徹底」到達目標

	生活	学 習	学 級 会
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・まとまりのある話ができる。 ・はじめから終りまで一連の話ができる。 ・語尾をはっきり言う ・要点をまとめて話すことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自分の考えを理由をあげて発表できる。 ・意欲的に学習を進め、進んで質問したりすることができる。 ・友だちの意見に自分の考えをつけたすることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・論点をはっきりさせて主張できる。 ・賛成、反対の意見を理由をあげて言われる。 ・友だちの意見に建設的な考えを出すことができる。 ・輪番に司会ができる。
内 容	<ul style="list-style-type: none"> ・何が、どうした。（主述） ・いつ、どこで、何が、何を、どうした。（5W） ・です、ますをつける（語尾） ・○○の話は～です。 ・今週のめあては～です。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ぼくは～だと思います。そのわけは○頁の□のように書いてあるので～だと考えました。 ・今のことに質問します。 ・～のところがわからないので、もう一度言って下さい。 ・まだこんな意味もあります。 ・少しちがいます。 ・少しにしていますが～です。 	<ul style="list-style-type: none"> ・～について話をします。 ・反対（賛成）です。～そのわけは今の意見につけ加えます。 ・～のものでしょうか。 ・わたしもそうだと思いますが～のことが問題点だと思います。 ・～は少しむりだとは思いますが～ならできると思います。
場 所	学級朝会、終会等学級会の議題 設定の話合いの場、生活経験 発表会・係活動・全校集会。 専門部活動の場、等日常全般。		

(3) 学級経営案の作成

学年部案から基本的事項を精選して、それを徹底させることが適当である。「話し合いのルール」の徹底」ということで、多様な形態をむやみともり込むことを留意しなければならない。今すぐできる簡単なものから始めて、だんだんに傾斜をつけていくことが望ましいと考える。ここに示したものは計画期(5月)において設定したものである。

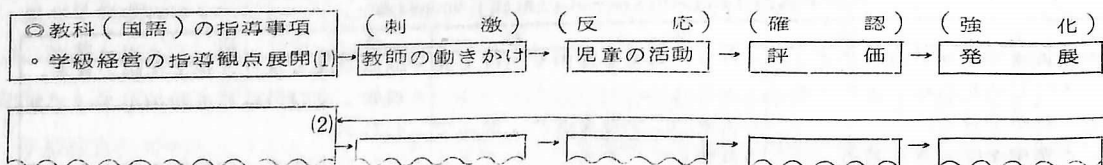
(表3)

第4学年の学級経営案の例

学級目標	よく考えて、最後までがんばる子ども	努力点	・自分で考える子 ・力を合わせて助け合う子
観 点	指 導 の 場	指 導 内 容	
話し合い ルール の 徹底	学 級 会	・ぼく(わたし)は賛成です。そのわけは……だからです。 ・ぼく(わたし)は反対です。なぜなら、第1……第2……だからです ・〇〇さんの意見に続けて言います。△△くんの意見につけたします。 ・□□さんとちがうことを言います。	
	学 習	・……だから(なので)……です。(理由-結論) ・……です。なぜなら(それは)……だからです。(結論-理由) ・ここがわからないから、もう少し詳しく説明して下さい。	
	遊 び	・友だちの呼び名に「くん」「さん」をつける	

(4) 学習指導(国語)への導入

教科(国語)を通して、学級経営のねらいを達成するためには学習指導案にもくふうが必要である。そこで教科のねらいを◎とし、学級経営のねらいを○の記号で示す。教科の指導計画の1次、2次…に対応して、学級経営の評価の観点を組み込んでおく。展開の部分については、教科の指導事項、教師の働きかけ、児童の予想される活動、評価の観点、最後に今後進める上での発展的な留意事項の5項目でおさえる。日々の教育実践が教科・領域に定着し得るには、教師の強い求心力を働かせた学習訓練が前提となる。次に掲げた図は自校における学習訓練の図式である。



(5) 学習時における「話し合いのルール」の実践例。

ここに示したものは第2実践期(11月)の第4学年のものである。

(表4)

国語の実践記録

教材の指導事項	教師の働きかけ	児童の活動	評 価	発 展
教材名 花の咲いた古代のはす -説明文- 主たる指導のねらい ◎ことばのきまり 文の成文の役わり ○伝聞、推量等不たし かなことばの表現 ～だということす ～という話です ～らしいと思います	・ことばの面で、 むずかしい語句 が意図的に使っ てあるので辞典 を使って調べさ せる。 ・リーダーの指示 に従って、手わ けをして調べさ せる。	・古代というのは、 大昔のことです。 ・いいかえると古い 時代のことです。 ・もう少し詳しく 調べました。 ・大賀博士の苦心が P35, 7行～10行 に～とでているか ら～だと思ひます。	◎文字やことばを調 べ、こまかいこと ばのきまりがわか った。 ・[何(だれ)が] [何を] [どうする] ということばをつ かって説明文を発 表することができ た。	・読解とともに、驚 きや、すばらしさ を感じとる感受性 を培うことができ る。 ・きびきびした、短 かい文体による敬 体文を書くことが できる。

2 職員研修の組織化

(1) 研修態勢のあり方

研修は他から与えられるものではなく、みずからが目標にむかっていどむ態度である。現実の多くの授業にむかっていどむ態度であり、それはまた日々の学校課題の解決にむかって努力する態度でもある。

子ども達が学校において、より充実した学校生活をおくることができ、望ましい成長発達が可能となるために、常に教師は「子どもをどう変えるか」という目標と内容と方法について研修が強く要請されてくる。

したがって、職員研修はひとことにいって、子どものとどまることのない学習権の保障であるといえる。すなわち、教師の専門的指導性を培うものとして要請され、子どもの学習権を保障する方向のものとして規定されてくる。教師が専門職としての立場から、教師の研修対象が教育自体にあることを全職員がまず理解しなければならない。

その根底は、教師の知性・教養が主体的な人間性を基調とした自己開発性による、みずからが目標にむかっていどむ態度である。

(2) 全校組織体制による学級経営の推進

学校組織の中で、それぞれの教師が互に所属感を明確にとらえ、子どもの教育を通して切磋琢磨することが重要である。このことを厳しく受けとめておかないと共通理解も本物にならないし、子どもの変容もあり得ない。

教師個々の技術や能力に多少の差があっても、しっかりした教育観と研修意識により学校経営の組織化の基盤にたって実践がなされれば必ず子どもは望ましい方向に進むと確信する。

自校では、いろいろな小規模校の悩みをかかえながらも、次のことに重点をおいて研修の組織化を試みた。

① 年間を大きく5つに分けて教育期を設定

- ・ 4月～5月―計画期―。6月～7月―第1実践期―。8月―整理期(軌道修正)―
- ・ 9月～12月―第2実践期(充実期)―。1月～3月―発展期(検証・評価期)―

② 研修日の設定

- ・ 毎週月曜日の3時30分から行なう。原則としてこの日は学級経営の進め方だけにしぼって行なう。

③ 月末評価の実施

- ・ 月末に1か月間をふり返った学級経営をまとめて評価する。各学年の実践記録をもとにしながら「話し合いのルールの徹底」について、目標・内容・方法の検討をする。

④ 授業研究の実施

- ・ 月に2名の職員が授業を公開する。国語科を通して、学級経営のねらいをどのように展開するか、問題提起として常に新しい創意に満ちたところみをする。それに伴って、その当日の放課後に研究討議を深める。司会、記録は輪番で行なう。

以上の4項目を職員研修の大きな骨子として確認し、それぞれ具体的な任務分担をした。

(3) その結果

全校組織体制によって、強力な研修を重ねた結果、職員の教育に対する姿勢がどのように変化したか。また共通理解の面で、どれだけ効果的に子どもの変容に結びついたかという点のようにまとめられる。

- ① 年間計画にしたがって、組織的な運営がなされ継続的・累積的な研究が一応行なわれた。
- ② 限られた時間内で、個々の教師が自分の役割を明確にとらえて、きつい研修日程をこなした。
- ③ 研修日における研究討議の中味は、質疑応答などに止まらず、子どもの変容をねらった本質的なものになった。
- ④ 公開授業研究において、全校共通の研究テーマと結びつく漸新なくふうがこらされてきた。
- ⑤ もっとも成果のみられることは、具体的な必要感(研究指定や主事訪問)などにささえられなくとも研修意識が定着したことである。

しかし、必ずしもすべて満足すべき事柄ばかりでなく、限られた小人数の職員構成の中で、思考の深まりや意志のばらつきなどによる足踏みや曲折もあって、今後の課題も残されている。

研修の効果的な運営は、組織的になされなければならないが、その基底は全職員の高いモラルにささえられなくてはならない。したがって、さまざまな隘路を含みながらも職員の人間関係を互に専門職としての立場でひきしめ合いながら、最後はひとりひとりの教師の主体的な研さんにかかってくる。

V まとめ

母校の重点目標が学級化される段階で起こる地すべり現象をどのようにしていくとめたらよいか。

それには、日々の教育実践が目標構造としっかり有機的に結びついていなければならないと考え、学級経営を中心として教科・領域のねらいをはずさず、それらを通して実践を進めてきた。

ここで今迄の反省をすると、職員の共通理解を得るのに多大の時間がかかったこと。年間を大まかな教育期に分けたために傾斜がつき過ぎ、実施計画の管理がもたついたことなど改善すべき点もあったが、研修と実践が結びつき、重点目標にせまる組織的な研修体制によって、全職員のたゆまぬ継続的な構えが連帯を生み、前向きに進んだことは高く評価される。

学級経営の観点を「話し合いのルールの徹底」にしぼった結果、子ども達の変容はどうであるか。従来、家庭との連携で進めていた「ことばの指導」の時期にくらべて、はるかに言語表現が豊かになり学級会活動も活発になり、望ましい方向にむいている。ただし、目標到達度については、個人差(気力、能力)があり、学年到達目標の基準と合わせて手なおしをする必要がある。

今後のもっとも大きな課題は、今迄の反省の上になって、実践記録に綿密な検討を加え、小集団活動を通して、より有効な目標達成に努めることである。

参考文献

- 県教育委員会 学校教育実践上の努力点(47年度)
 新潟県立教育研究所 授業の研究167 (1972)
 新潟県教育庁指導課 生活指導資料5集 (1971)